INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS
FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EBAP

PROFISSIONAIS BRASILEIROS COM TREINAMENTO NO EXTERIOR

SIMON SCHWARTZMAN
ELISA MARIA PEREIRA REIS

PROJETO RETÔRNO - Avaliação do Impacto do Treinamento, no Exterior, de Pessoal Qualificado.

PROFISSIONAIS BRASILEIROS COM TREINAMENTO NO EXTERIOR

I - INTRODUÇÃO

O presente documento tem por objetivo o comentário preliminar de resultados parciais do estudo sôbre o impacto do treinamento no exterior de profissionais brasileiros de nível superior (PROJETO RETÔRNO).

Os dados aqui apresentados foram obtidos através da aplicação de um questionário a uma amostra de 568 indivíduos com experiência de treinamento de média e longa duração no exterior. Os critérios para a seleção dessa amostra foram objeto de comentário em documento de trabalho anterior.

Descreveremos à seguir características básicas da amostra em estudo.

A - CAMPO DE ESPECIALIZAÇÃO

O total dos indivíduos entrevistados acha-se distribuído por ramos de especialização da seguinte forma :

Especializados em :	
Agricultura	4,9 %
Ciências biológicas	6,3 %
Comércio, administração e negócios	11,1 %
Educação elementar e especializada	5,3 %
Engenharia	16,4 %
Arquitetura e urbanismo	1,6 %
Profissões médicas (incluindo odontologia e higiene)	8,5 %

(continua)

Especializados em :	
Línguas e literaturas	5,5 %
Física e Géo-ciências	7,6 %
Ciências Sociais básicas e aplicadas	14,8 %
Matemática e Filosofia	3,5 %
Direito	2,4 %
Jornalismo e comunicações	1,8 %
Biblioteconomia	0,6 %
Economia doméstica	1,0 %
Belas artes, Artes aplicadas	0,9 %
Esporte e atletismo	0,4 %
Outras não especificadas	1,9 %
NR	5,5 %
TOTAL	100,0 % (568)

B - ATIVIDADE OCUPACIONAL

O quadro à seguir descreve o tipo de trabalho atualmente desempenhado por nossos entrevistados :

ATIVIDADE NO EMPRÊGO ATUAL

Ensino (como única atividade ou conjugada com outras)	50,0 %
Pesquisa e desenvolvimento de novos métodos (como atividade única ou combinada com outras)...	42,2 %
Prestação de serviços ao público (+) (como atividade exclusiva ou não)	8,8 %
Indústria, comércio e construção (como atividade exclusiva ou não)..........................	4,0 %

(continua)

Administração, gerência, publicidade (como atividade exclusiva ou não)........................	7,9 %
Outros trabalhos	26,7 %
NR	2,6 %

(+) Inclui transporte, informação, assistência médica etc...

C - PAÍS DE ESTUDO.

Dado que alguns dos indivíduos da amostra estudaram em mais de um país, a tabela a seguir descreve o primeiro país de permanência, mas êsse critério temporal é submetido a uma relativização nos seguintes têrmos: a) Estados Unidos, França, Inglaterra, Alemanha e Canadá são considerados primeiros em relação a outros países eventualmente mencionados pelo indivíduo. b) No caso de que nenhum dos 5 países acima seja mencionado, Áustria, Suiça, Itália, Bélgica, Holanda, Noruega, Dinamarca, Suécia, Islândia, Finlândia o Austrália são considerados anteriores a outros países mencionados. c) Finalmente, caso nenhum dos paises já referidos seja mencionado, permanece o critério puramente cronológico no registro do primeiro país de estudo.

PAÍS DE ESTUDO

USA	61,2 %
Alemanha	8,1 %
França	15,2 %
Inglaterra	4,9 %
Canadá	1,2 %
América Latina	3,4 %
Outros países europeus	5,8 %
NR	0,2 %
TOTAL	100,0 %
	(568)

D - TÍTULO OBTIDO NO EXTERIOR

A tabela a seguir descreve o título obtido no primeiro país de estudo:

Título	%
Bacharel (ou equivalente)	4,6
Mestre(ou equivalente)	38,6
Doutor (ou equivalente)	5,2
Especialização sem título em nível de graduação	4,3
Especial. Sem título em nível de pós-graduação	25,2
Outros cursos	14,1
Curso incompleto ou ausência de informação	8,0
TOTAL	100,0
	(568)

E - DATA DE REGRESSO AO BRASIL

Vejamos, finalmente, quando retornaram ao Brasil os profissionais em questão :

A N O S	%
1960/64	20,0
1965/67	24,5
1968	15,5
1969	20,0
1970	20,0
TOTAL	100,0
	(568)

II - OCUPAÇÃO E VIAGEM

1. Empregador

Se atentarmos para o tipo de trabalho, definido em têrmos da natureza do empregador, veremos que o predomínio do empregador público é uma constante, e, mais ainda, o percentual de profissionais empregados nesse setor é maior atualmente que antes do treinamenro realizado no exterior. Vejamos como se distribuem, segundo seu tipo de empregador, os profissionais em questão, em 3 contextos distintos: no seu trabalho de maior duração antes de viajar, no seu trabalho imediatamente anterior à viagem, no trabalho atual.

TIPOS DE EMPREGADOR EM SITUAÇÕES DISTINTAS

	Trabalho de maior duração antes	Trabalho imediatamente antes	Trabalho atual
	%	%	%
Público	58,9	62,1	63,2
Privado	25,1	20,3	21,9
Outros	7,2	7,3	8,4
NR , NA	8,8	10,3	6,5
TOTAIS...	100,0 (568)	100,0 (568)	100,0 (568)

Se eliminarmos da tabela acima a categoria referente à ausência de informações e indivíduos não empregados nas situações correspondentes, veremos que, se bem o empregador público se mantenha no primeiro plano em tôdas as situações, é o setor privado que apresenta maior expansão entre a situação imediatamente anterior

à saída do profissional para o exterior e o momento posterior ao treinamento. Como se pode ver a seguir, eliminada a categoria mencionada (NR,NA), o setor público sofre mesmo uma perda para os setôres privados e "outros" entre a 2ª e a 3ª situação:

	1º	2º	3º
	%	%	%
Público	64,6	69,2	67,6
Privado	27,5	22,6	23,4
Outros	7,9	8,2	9,0
Totais	100,0	100,0	100,0

2. Situação de Emprêgo no momento de viajar

Ao que tudo indica, a grande maioria dos profissionais brasileiros que vão ao exterior em busca de aperfeiçoamento não rompe seu vínculo empregatício para viajar. Menos de 20% dos indivíduos da amostra declararam terem sido obrigados a renunciar ao emprêgo para viajar, enquanto cêrca de 10% não estavam empregados no momento de viajar. Se considerarmos só aquêles efetivamente empregados à época da viagem, teremos que 78, 4% não tiveram que renunciar ao emprêgo.

Renunciaram	19,2
Não renunciaram	70,3
Não estavam empregados	10,5
	100,0
	(568)

Empregados na época :	
renunciaram	21,6
não renunciaram	78,4

Vejamos agora, que proporção do pessoal que manteve seu vínculo de trabalho saiu licenciada :

	%
Licenciados com vencimento	57,2
Licenciados sem vencimentos	10,3
Não licenciados	1,8
NA, NR	30,7
	100,0
	(568)

3. Obrigação de retornar ao Brasil

A maior parte dos profissionais entrevistados declarou ter assumido o compromisso de voltar ao Brasil uma vez concluído o treinamento no exterior (79,7 %). Entretanto, êsse compromisso aparece como algo um tanto vago e indefinido desde que atentamos para 2 tipos de fatôres: em primeiro lugar, do total das pessoas que estavam obrigadas a voltar, sòmente uma pequena parcela estava comprometida com uma instituição ou uma emprêsa em particular. Em segundo lugar, na maioria dos casos o compromisso de voltar fôra assumido em têrmos exclusivamente morais. Os dados abaixo descrevem essas observações:

OBRIGAÇÃO DE VOLTAR

Não	19,8 %
Sim (1)	18,4 %
Sim (2)	61,4 %
NR	0,4 %
	100,0 %
	(568

NATUREZA DA OBRIGAÇÃO

Multa como sanção	16,9 %
Compromisso moral	46,6 %
NR, NA	36,5 %
	100,0 %
	(568)

(1) Obrigação de voltar para uma determinada instituição.

(2) Obrigação desligada de qualquer instituição em particular.

4. Trabalho depois da estadia no exterior

O aspecto ocupacional não parece apresentar maiores problemas para o profissional que regressa ao Brasil depois de aperfeiçoar-se. Uma série de dados podem ser aqui mencionados nesse sentido. Por exemplo, à pergunta sôbre se havia um emprêgo aguardando sua volta ao Brasil, 82 % dos entrevistados respondeu afirmativamente, como mostramos a seguir:

Emprêgo aguardando sua volta ao Brasil

Sim (o emprêgo antigo)	71 %
Sim (um nôvo emprêgo)	11 %
Não	18 %
	100 %

Da mesma forma, quando buscamos saber quantas semanas se passaram entre a volta do indivíduo ao Brasil e o reinício de sua vida profissional, constatamos que a grande maioria é rapidamente reabsorvida pelo mercado de trabalho:

SEMANAS ESPERANDO EMPRÊGO	PROPORÇÃO DE INDIVÍDUOS
nenhuma	75,0 %
1 a 4	9,6 %
5 a 12	5,5 %
13 a 24	4,6 %
mais de 24	1,9 %
ainda esperando	0,8 %
NR , NA	2,6 %
	100,0 %
	(568)

A rápida integração ao mercado de trabalho, mostrada acima, poderia ser questionada, no sentido de que ela nada nos diz sôbre as condições em que se processa a absorção da mão-de-obra em questão. Para contornar êsse problema, perguntou-se também à êsses profissionais se êles se viram obrigados a aceitar trabalho menos desejável por não poder esperar. Apenas 4,7 % dos entrevistados respondeu afirmativamente à questão:

OBRIGADO A ACEITAR TRABALHO MENOS DESEJÁVEL POR NÃO PODER ESPERAR

Sim	4,7 %
Não	20,3 %
NA	73,5 %
NR	1,5 %
	100,0 %
	(568)

Dos 73,5 % de indivíduos que afirmaram não se aplicar a êles a questão proposta, provàvelmente a quase totalidade levava em conta o fato de já estar empregada desde antes de viajar, o fato de estar licenciada etc. Como quer que seja, dado que, conforme vimos anteriormente (ver p.7), sòmente 18,4 % dos indivíduos da amostra estava comprometido a voltar para uma determinada emprêsa ou instituição, é legítimo supor que a persistência no emprêgo revela algo desejado pelo indivíduo e não uma opção imposta pela premência de encontrar trabalho.

Quando interrogamos especìficamente sôbre a extensão do problema de encontrar trabalho adequado às suas aptidões e capacitação profissional encontramos o seguinte perfil de respostas:

Não houve problema algum	52,5 %
Foi um problema extremamente sério	2,1 %
Foi um problema moderadamente sério	4,5 %
Foi um problema ligeiramente sério	9,3 %
NR , NA	31,6 %
	100,0 %
	(568)

Com relação ao trabalho atual, o grau de satisfação do total da amostra se distribui da seguinte forma:

Satisfeitos	45,2 %
Insatisfeitos	8,6 %
Satisfeitos em alguns aspectos e insatisfeitos em outros	44,0 %
Não estão empregados atualmente	2,2 %
	100,0 %
	(568)

III - MOBILIDADE GEOGRÁFICA

Para caracterizar a mobilidade espacial dos profissionais Brasileiros com treinamento no exterior, tomamos o estado de residência dêsses profissionais em 4 momentos distintos: ao término da escola se - cundária (M1); ao término da escola superior (M2); durante o desempenho profissional mais longo antes de viajar para o exterior (M3); e, finalmente, o estado de residência atual (M4). O total da amostra acha-se distribuído nesses diferentes momentos da seguinte forma:

ESTADO DE RESIDÊNCIA EM DIFERENTES ÉPOCAS

	M1	M2	M3	M4
GB	25,0	30,9	27,4	31,3
SP	22,1	22,8	21,2	29,9
MG	14,9	16,7	15,0	13,4
RS	7,4	7,2	6,0	4,8
CE	7,7	6,7	7,2	8,0
PE	4,8	5,1	4,9	4,5
BA	7,1	7,4	7,4	6,7
DF	0	0	1,4	3,6
Outros	6,3	1,3	1,8	*
NR, NA (+)	4,7	2,9	7,7	3,2
	100,0 (568)	100,0 (568)	100,0 (568)	100,0 (568)

* A informação foi colhida apenas nos estados especificados.

(+) Esta categoria inclui ausência de informação e situações às quais não se aplica a informação, como por exemplo no caso de indivíduos que não trabalharam antes de estudar no exterior, não estão empregados atualmente etc..

Pode-se observar, na tabela anterior, que entre a conclusão da escola secundária e a conclusão do curso superior não são muito expressivos os fluxos migratórios entre estados. Apenas Guanabara e Minas Gerais apresentam modificações significativas em sentido crescente (incremento de 5,9 (23,6 %) e 1,8 (12,0 %) respectivamente). Os estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Ceará, Pernambuco e Bahia mantêm um contingente de pessoas pràticamente inalterado entre o primeiro e o segundo momento de nossa análise. É interessante observar também o deslocamento que se processa dos demais estados brasileiros ("Outros") entre a época do curso secundário e aquela do curso superior. A diferença entre M1 e M2 apresenta uma magnitude de - 5,0 , o que nos permite concluir que os estados residuais em nossa amostra perderam aí 79,4 % dos indivíduos. De qualquer forma, a transferência interestadual entre os cursos secundário e superior deve ser ressaltada aqui apenas a título ilustrativo. Nada nos permite caracterizar esta mobilidade geográfica como característica dos profissionais brasileiros treinados no exterior, sendo muito mais provável que as transferências ocorridas se vinculem a decisões de caráter familiar,ou, ao atrativo exercido por uma Universidade ou faculdade em particular.

A mobilidade entre a conclusão do curso universitário e o exercício do trabalho de maior ocupação antes de viajar para o exterior igualmente, nada nos diz ainda sôbre um possível padrão de migração de pessoal de alto nível treinado no exterior. Para nossos propósitos, parece muito mais razoável examinar o fluxo de M2 para M4, como uma explicação adicional àquela referente às variações entre M3 e M4. Mais precisamente, a comparação M2 e M4 nos permitiria captar eventuais deslocamentos daquela parte do pessoal que vai ao exterior em busca de aperfeiçoamento logo após a conclusão do curso universitário, sem passar antes por uma experiência profissional.

A comparação entre M2 e M3 nos revela que apenas Ceará, Distrito Federal e "outros estados não especificados" apresentam modificações em sentido crescente, sendo o incremento global dessas 3 categorias da ordem de 2,4 (0,5; 1,4; e 0,5 respectivamente). Por sua vez, o valor global do decréscimo para o restante dos estados mencionados é de 7,2. Se subtraírmos dêsse total referente à decréscimos os 2,4 que se distribuíram para o Ceará, Distrito Federal e outros estados, nossa taxa de decréscimos se reduz a 4,8 que é exatamente igual à diferença no percentual de ausência de informações e casos aos quais a distribuição não se aplica, entre o 2º e o 3º momento considerado. Isso nos leva a supor que a

maior parte dos decréscimos sofridos pelos estados em questão referem-se na verdade a casos de viagem ao exterior antes de qualquer experiência profissional. Do anterior se conclui que para os estados que perderam contingente de pessoal de alto nível entre M2 e M3, a comparação entre o estado de conclusão do curso universitário e aquêle de residência atual parece muito mais pertinente que a comparação entre a residência atual e o estado de trabalho antes de viajar. Pode-se notar que São Paulo, Ceará e Distrito Federal são os únicos que manifestam um incremento no momento 4, tanto em relação ao 3º momento quanto ao 2º. Para os efeitos de nossa análise, êsses 2 estados e a capital federal se impõem como focos de absorção de mão-de-obra altamente qualificada com treinamento no exterior, cabendo a São Paulo a liderança indiscutível nesse sentido (aumento superior a 8%). O Estado da Guanabara, se bem manifeste um incremento entre M2 e M4, êsse é quase nulo. A Guanabara aparece como centro de atração mais forte entre as etapas mais precoces do histórico dos indivíduos em questão, precisamente entre o curso secundário e o universitário (crescimento de 5,9 = 23,6 %). Supondo que as decisões de migrar nêsse período são mais provàvelmente paternas, somos levados a crer que embora o Estado da Guanabara apresente tendências dinâmicas na absorção de contingentes populacionais, tal dinamismo é inexpressivo no que se refere a profissionais treinados no exterior, se comparado com a fôrça de atração exercida pelo estado sôbre a população em geral. Seria interessante examinar aqui os dados referentes à ocupação e ao estado de residência atual dos pais dos profissionais em questão, o que será feito em outro documento. Com relação ao estado do Ceará, é interessante verificar que, se bem entre a época do curso secundário e aquela do curso superior haja redução de contingente, nos momentos subsequentes temos aumentos progressivos. Talvez possamos explicar a distribuição cronológica cearense em têrmos de deficiências no sistema educacional, o que levaria à busca de Universidades em outros estados, e, por outro lado, implantação recente de programas de modernização da área criando incentivos para a fixação de profissionais altamente qualificados. O caso do Distrito Federal dispensa comentários particulares, de vez que é óbvio o tipo de atração exercido pelo jovem centro político nacional.

Vejamos agora quais são os centros de abastecimento de mão-de-obra de alto nível de que se valem os estados referidos acima. Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Bahia e Pernambuco são, nessa mesma ordem, os

estados fornecedores de profissionais de alto nível. No caso de Minas, por exemplo, a perda de profissionais sofrida por êsse estado entre o 2º e o 4º momento é da ordem de 20% , enquanto que no Rio Grande do Sul essa perda atinge cêrca de 33%.

O quadro abaixo permite visualizar de forma resumida a situação :

Estado	Perda ou Ganho	Período Principal	% de ganho ou perda
São Paulo	+	M_2 a M_4	31,1
Ceará	+	M_2 a M_4	19,4
Brasília	+	M_3 a M_4	57,1
Rio Grande do Sul	-	M_2 a M_4	32,0
Minas Gerais	-	M_2 a M_4	20,0
Bahia	-	M_2 a M_4	9,5
Pernambuco	-	M_2 a M_4	11,8

IV - RAZÕES PARA ESTUDAR NO EXTERIOR

Dadas as características gerais dos estudantes brasileiros no exterior, que incluem a existência de um vínculo empregatício estável que não se desfaz, em geral, com a viagem, cabe perguntar agora quais as razões que os profissionais apresentam para sua decisão de buscar aperfeiçoamento no exterior. Estas razões foram objeto de uma extensa bateria de perguntas, cujos resultados mais importantes apresentamos a seguir.

A. <u>Razões relativas a bolsa de estudo e oportunidades acadêmicas</u> :

A: Motivações positivas	Importante %	Sem Importância %	Não se Aplica %
Bolsa de estudos conferida por instituição brasileira	27,0	54,0	18,0
Bolsa de estudos conferida por instituição estrangeira	78,0	6,0	16,0
B: Motivações negativas			
Não recebeu bolsa de estudos para estudar no Brasil	5,0	80,0	15,0
Não foi aceito por instituição de ensino equivalente no Brasil	0,2	7,0	92,8
Temor de não ingressar na Universidade no Brasil por problemas de vagas.	1,2	6,4	92,4

Fica claro, pelo quadro acima, que não existe um "efeito de expulsão" por parte do sistema de ensino brasileiro, mas simplesmente o aparecimento de uma oportunidade oferecida, em geral, por uma instituição estrangeira. Esta oportunidade não é oferecida aos profissionais de forma independente e pessoal, mas se dá através da instituição para a qual êle trabalha. Estas bôlsas são proporcionadas a uma elite profissional, que não tem que enfrentar problemas de vestibular (em geral por já haverem se formado) e não estava preocupada em receber bôlsas de estudo para continuar seus estudos no Brasil. É de se supor que, na falta dêste estímulo externo, suas carreiras como estudantes estariam terminadas.

B. Razões especìficamente ligadas a cursos realizáveis no exterior

	Importante	Sem Importância	Não se Aplica
	%	%	%
Interêsse em estudar em uma determinada instituição no exterior	66,8	11,0	22,2
Inexistência de cursos, no Brasil, no campo de especialização e/ou nível do entrevistado	64,0	9,0	27,0
Não tinha certeza dos assuntos que queria estudar	1,4	2,2	96,4
Achou que o treinamento no exterior seria melhor para êle que no Brasil	83,4	1,6	15,0
Achou que teria melhores condições de estudo no exterior	79,0	3,0	17,0
Achou que levaria menos tempo que no Brasil receber o mesmo título	19,0	25,4	55,6
Achou que teria maiores possibilidades de escolha de campos de estudos no exterior do que no Brasil	55,0	10,5	34,5

Como era de se esperar, razões de tipo acadêmico são apresentadas como importantes. Assegurada a bolsa e o vínculo empregatício, o profissional tem condições de aperfeiçoar-se acadêmicamente e, em 96,4% dos casos, êle sabe bem o que quer fazer. É de se notar, entretanto, que 15 % de todos os entrevistados declararam que para êle a questão do aspecto da qualidade do seu treinamento no exterior "não se aplicava", ou seja: que sua viagem ao exterior teve pouco ou nada que ver com aperfeiçoamento acadêmico. Esta porcentagem de "não se aplica" é maior ainda para outras categorias, e conduz à noção de que existe um contingente substancial de pessoas que vão ao exterior por motivações muito mais ligadas à sua carreira profissional que à academiaa e científica.

Êste tipo de motivação, que é extremo no grupo para o qual os aspectos ligados a cursos não se aplicam, aparece também em outras respostas, como veremos mais adiante.

C. Razões de ordem financeira

	Importante	Sem Importância	Não se Aplica
	%	%	%
Maiores facilidades no exterior para trabalhar enquanto se ostuda	10,0	12,0	78,0
Promessa de ajuda financeira por parte da família, no Brasil, quando no exterior	5,0	9,0	86,0
Promessa de ajuda financeira por parte da família no exterior	0	5,6	94,4

Êste quadro evidencia o que já vimos antes, ou seja, que o profissional que se dirige ao oxterior não tem problemas de auto-manutenção. O que importa, realmente, são os aspectos acadêmicos, a oportunidade de bolsa e, finalmente, aspectos ligados ao seu trabalho.

D. Razões referentes à perspectivas de carreira

	Importante	Sem Importância	Não se Aplica
	%	%	%
I - No Brasil:			
1. O prestígio que dá o treinamento quando se volta para o Brasil	72,0	14,0	14,0
2. No meu campo de especialização e no meu nível, o título obtido no exterior vale mais que o mesmo título obtido no Brasil	58,0	15,0	27,0

	Importante	Sem Importância	Não se Aplica
	%	%	%
II - Carreira no Exterior:			
1. Esperança de obter um emprêgo bem remunerado no exterior , após completar os estudos	4,0	16,0	80,0
2. Necessidade de obter qualificação para ter uma boa carreira no exterior em caso de que lá permanecesse	12,5	11,5	65,6

Fica bastante claro, assim, a ausência de uma motivação mais significativa para emigrar. É claro que êstes dados só se referem a pessoas que foram e voltaram , cabendo, assim, a interrogação sôbre a importância de uma perspectiva de carreira no exterior para aqueles que permaneceram no exterior. Mas fica patente, de qualquer forma, que a estrutura de motivações que levaram estas pessoas ao exterior era tal que excluía, em geral, a possibilidade de não voltar. De fato, sòmente 4,4 % dos entrevistados atribuiram importância, como fator de decisão, a intenções de emigrar, e menos de 1% declararam ter tido a intenção de criar direitos de cidadania ou residência em outro país.

Vale a pena, para completar o quadro das motivações, indicar uma série de fatôres de tipos mais pessoais assinalados pelos entrevistados :

E. Razões pessoais e diversas

	Importante	Sem Importância	Não se Aplica
	%	%	%
Desejo de ampliar a faixa de contatos com colegas de profissão no exterior	68,2	10,6	19,2
Esperança de vida pessoal mais livre no exterior	18,2	27,2	54,6
Afastamento de pressões familiares	7,6	13,2	79,2
Expectativa de maior liberdade política no exterior	8,6	24,0	76,4
Intenção de transferir-se mais tarde para algum outro país desenvolvido	4,2	11,4	84,4

V - RAZÕES PARA FICAR NO BRASIL

Uma vez destacadas as principais motivações subjacentes à decisão de estudar no exterior, vejamos agora que tipo de fatôres atuam em sentido contrário, ou seja, que tipo de motivos levam os indivíduos a hesitarem em sair do Brasil.

O fator mais generalizado de hesitação em estudar no exterior é o da "Fluência na língua estrangeira"; 43,0 % dos entrevistados confere algum grau de importância à êsse fator. Em segundo lugar aparece o problema da separação da família no Brasil, considerado importante por 40,6% dos indivíduos. "A solidão quando se tem que viver no exterior" é considerada um fator problemático por 35,0% de nossos entrevistados. Talvez seja mais objetivo reproduzir em um quadro, em ordem decrescente, os fatôres que atuam como motivos para ficar no Brasil :

Razões para ficar no Brasil :	Percentual que confere importância ao motivo:
Fluência na língua estrangeira	43,0 %
Separação da família no Brasil	40,6 %
Solidão quando se tem que viver no exterior	35,0 %
Manutenção financeira no exterior	34,8 %
O custo inicial de viajar para o exterior	30,4 %
Separação dos amigos no Brasil	29,4 %
Perda de contato com oportunidades de trabalhar no Brasil	27,8 %
Dúvidas sôbre a auto-capacidade em seguir um programa educacional no exterior	23,8 %

É interessante observar que os motivos ligados ao emprêgo do indivíduo aparecem majoritàriamente como inaplicáveis ou sem importância, como se pode notar no quadro abaixo:

1. Perda de tempo de serviço com o licenciamento para estudar no exterior:

Importante	5,8 %
Sem importância	28,6 %
Não se aplica	65,6 %

2. Perda do emprêgo no Brasil com o afastamento para o exterior:

Importante	7,4 %
Sem importância	17,6 %
Não se aplica	75,0 %

De uma maneira geral, nota-se que os entrevistados viam poucos obstáculos à sua ida ao estrangeiro. O problema objetivo mais sentido é o de fluência de língua estrangeira, mas mesmo assim só afeta a 43 % do total. Os demais problemas são de tipo mais emotivo, ou de custos a curto prazo, mas não se referem, em geral, a problemas de trabalho e carreira.

....